

通过调研分析2016-2017年审结的587件劳动争议案件，怀柔法院发现劳动者的诉求逐渐多元化，除传统的劳动关系确认、工资支付外，越来越多地涉及高温补贴、休息休假等福利待遇问题——

涉福利劳动争议案件呈上升趋势

相对于传统劳动争议案件，涉职工福利案件占比已达70%

□本报记者 赵新政

近年来，劳动争议案件不仅数量逐年上升，案件争议焦点和诉求类型也逐渐多元化，尤其是涉及职工福利的纠纷越来越多。北京市怀柔法院民一庭庭长许英法官4月27日告诉记者，通过总结梳理2016-2017年审结的587件劳动争议案件，发现劳动者的诉求更趋细密，除以往的劳动关系确认、解除劳动关系经济补偿或赔偿金给付，工资及加班工资支付等事项外，越来越多地涉及到高温补贴、报销款、取暖费、押金及住宿费的退还等职工福利待遇的问题。据统计，相对于传统劳动争议案件，涉职工福利案件占比已达70%。

那么，哪些职工福利是法律所保护的？职工争取福利待遇要注意哪些问题？怀柔法院的法官结合以下实际案件，对相关问题给出了解释和说明。

记者探访 何谓职工福利？

随着人民生活水平的不断提高，“优雅工作、悠闲生活”已经成为人们的普遍追求。而涉职工福利的劳动纠纷频发，正反映了在这种新追求下产生的新矛盾。那么，究竟什么是职工福利呢？许英法官在接受采访时说，所谓职工福利就是企业为职工举办的集体福利以及建立的某些补助和补贴。其目的在于保证职工身体健康，便利职工生产和生活，解决职工生活的特殊困难。

“职工福利不同于工资和奖金。”许英法官说，职工享受集体福利待遇的高低，并不取决于职工劳动的数量和质量，而是根据职工的实际需要与生活困难程度，以及社会劳动生产率和企业的经营成果来决定。

职工福利可以分为法定福利

与补充福利。

法定福利亦称基本福利，是指按照国家法律法规和政策规定必须发生的福利项目，其特点是只要企业建立并存在，就有义务、有责任按照国家统一规定的福利项目和支付标准支付，不受企业所有制性质、经济效益和支付能力的影响。法定福利包括：①社会保险。②法定节假日。③特殊情况下的工资支付。如婚丧假工资、探亲假工资。④工资性津贴，包括上下班交通费补贴、洗衣费、书报费等。⑤工资总额外补贴项目，如冬季取暖补贴。

补充福利是指在国家法定的基本福利之外，用人单位为了吸引人才或稳定员工而自行为员工提供的福利待遇。比如工作餐、工作服、团体保险等。这些福利的多少、标准的高低，在很大程度上受企业经济效益和支付能力的影响。此类福利可以分以下两种：一是全员性福利。即全体员工都可以享受的福利，如工作餐、节日礼物、健康体检等。二是特殊群体福利。这是供特殊群体享用的福利，能享受这些待遇的人员通常是对企业做出特殊贡献的技术专家、管理专家等企业核心人员，其福利项目可以包括住房、汽车等项目。

涉福利案件有哪些特点？

怀柔法院民一庭法官孙丽君说，从职工福利案件审理情况看，此类案件主要有以下三个特点：

一是单纯因福利纠纷提起诉讼的案件较少，大部分案件都是基于其他劳动纠纷引起的。随着《社会保险法》等法律的实施，大部分社会保险缴纳问题引起的纠纷由社保行政部门进行处理，当事人以此提出的诉求大多是由

此而引发的经济补偿金或赔偿金等纠纷。

二是当事人维权效果差。根据《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议的申请时效为一年。受此限制，再加上职工福利纠纷标的额不大，有不少劳动者因维权时间长、成本高等原因而放弃。

三是适用法律难。随着劳动合同的主体范围扩大、劳动者权利保护范围拓展，出现很多新的要求确认劳动关系的案件，譬如要求支付取暖费、高温补贴、出差加班费等案件。而此类案件又由于劳动法规、规章与政策大量并存，相应地增加了适用法律的难度和统一执法的难度。

典型案例

1 劳动者主张高温补贴需提供充分证据

齐某于2014年4月16日入职某粉末公司担任烧结工，双方签有劳动合同，约定执行标准工时制度，每月25日前以货币形式支付上月工资，月税前工资为按公司职级标准计发。

2017年6月19日，齐某辞职后提出仲裁申请，要求某粉末公司支付年假工资、高温补助等。仲裁委裁决公司向齐某支付带薪年假工资4723.2元。齐某不服裁决诉至法院。但其未就自己主张的高温补助提供证据，判决不予支持。

法官说法

怀柔法院民一庭法官曹小澎说，高温补贴是劳动者劳动报酬的组成部分，属于劳动保护的范畴。目前关于高温补贴发放的规章或政策依据主要是《防暑降温措施管理办法》、国家四部委发布的《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》，以及北

京市关于高温补贴的相关通知。

这些制度规定，用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴。现齐某主张其工作场所符合发放高温津贴的标准，但公司不予认可，齐某亦无证据证明工作地点的温度超过33℃，故法院对其该项请求难以支持。如果齐某能够提供其同类岗位曾经发放高温补贴的工资表等证据，法院就会支持其主张。这是一种最简便的取证方式。

2 公司不得以休高温假抵顶法定年假

刘某与某物流公司签有书面劳动合同，约定其从事仓储和配送工作，工资标准为基本工资和绩效工资相结合，基本工资为北京市最低工资标准。刘某2013年7月离职后，于2014年6月23日申请仲裁，要求公司支付延时加班工资、休息日加班工资、带薪年假工资。

仲裁委裁决公司支付刘某带薪年假工资1634.48元，驳回刘某的其他请求。公司不服裁决诉至法院。案件审理过程中，公司称2012年7月1日至7月7日和2013年8月1日至8月3日已安排员工休高温假，可以以此抵顶年假。

法官说法

曹小澎法官说，对于用人单位因劳动者完成一定工作任务或一定的工作表现而给劳动者安排的奖励性休假，其性质应属于用人单位自主制定的一项福利。而年假是法律、行政法规赋予劳动者一项权利。因此，除非双方对此有明确约定，或劳动者事先

同意，或劳动者存在《职工带薪年休假条例》第四条规定的情况，否则，用人单位安排的奖励性休假或者其他福利性质假期不能抵销劳动者依法应享有的年休假。

3 单位制度若有规定即应支付取暖费

尤某于1990年9月入职某汽车公司担任喷漆工，双方签有期限至2030年4月25日的劳动合同。尤某自2007年5月起开始待岗，2015年4月13日他申请劳动仲裁，要求某公司支付其2014年的取暖费600元，并获得仲裁支持。

公司不服裁决诉至法院。庭审中，尤某称其之前按照600元标准领取过取暖费，公司辩称其按照个人情况和工作年限发放取暖费，因为尤某不属于在岗人员，因此没有发放。

经查，该公司《关于发放2014年冬季取暖补贴的通知》载明：“全暖补贴发放时间：与2014年11月工资一起计发发放。发放范围：2014年11月15日前在长沙（含）以北工作的在册的正式员工、离退休员工、内退员工。”在发放标准与方式中规定工龄21年以上的600元。

法官说法

曹小澎法官说，自采暖补贴涉及较强的行政因素，劳动者向用人单位主张自采暖补贴的，原则上不宜认定为属于劳动争议受理范围；但劳动者与用人单位对此有明确约定，或者用人单位规章制度对此作出规定的除外。根据某汽车公司提供的《关于发放2014年冬季取暖补贴的通知》载明的取暖补贴发放范围，尤某属于领取取暖补贴人员范围之内，公司应予支付。

业主私装地锁致人伤应赔偿

案情介绍：

近日，昌平区北七家镇居民张大爷饭后在小区里溜达，不慎被公共停车位上的地锁绊倒在地，导致手腕杵在地上，肿痛难忍，到医院治疗共花去医药费326元。张大爷找到物业，要求其赔偿医药费，物业答复地锁是小区7号楼业主刘某私自安装，物业没有义务赔偿，双方协商未果，张大爷来到北七家法律援助工作站求助。

接到求助后，工作人员与相关当事人联系。物业经理称按照小区管理规定，路面公共停车位采取先到先得原则，但这两年业主私装地锁的情况越发严重，物业曾多次发公告要求业主拆除，但收效甚微，物业已经尽到

了管理职责，不应承担赔偿责任。经调查，地锁是业主刘某装的，张大爷应该向刘某索赔。工作人员随后联系刘某，刘某辩称小区每天都上演“抢车位”大战，无奈之下才装了地锁。

法律分析：

工作人员为各方析清了法律责任，《物权法》第七十四条第三款规定“占用业主共有的道路或者其他场地用于停放汽车的车位，属于业主共有”，《物业管理条例》第五十条第一款也规定“业主、物业服务企业不得擅自占用、挖掘物业管理区域内的道路、场地，损害业主的共同利益”，小区全体业主对公共停车位享有共有和共同管理的权利，刘某私装地

锁的行为侵害了其他业主的合法权益，其他业主有权要求其排除妨碍限期拆除，而物业作为受托的物业管理人，有责任和义务对那些违反管理规约侵害全体业主公共利益的行为进行制止和处理，如果物业怠于履行管理职责，应承担相应法律责任。

经过多番沟通，各方达成了协议，由刘某赔偿张大爷的医药费，由物业于三日内将刘某安装在公共停车位上的地锁拆除。



昌平区司法局

商场购物摔倒，责任谁来承担？

【案情简介】

2018年3月初，刘先生来到丰台区某商场购物。在二层超市生鲜区售卖活鱼柜台旁，由于地面有些湿滑，刘先生一不留神摔倒在地导致牙齿磕伤松动。刘先生立即到附近医院就医。次日，他找到商场负责人，称由于牙齿松动，需修补牙齿，预计医疗费4000元左右，要求商场赔偿。

商场负责人表示，刘先生是成年人，其摔倒完全是由于自己不注意引起的，应当自负其责。因此，拒绝承担赔偿责任。

双方发生纠纷后，刘先生来到司法所咨询：商场该不该赔偿？

【法律在线】

我国法律规定，公共场所的管理人负有一定的安全保障义务，应当采取合理必要措施保障顾客的人身财产安全。本案中，商场生鲜区因活水养鱼造成地面

湿滑，其应当及时擦干，并立警示牌等警示标志，或者由专人对顾客进行适当提醒，以确保顾客不发生摔倒等事件。可是，该商场并未采取上述任何措施，没有尽到合理的安全保障义务。

《侵权责任法》第37条规定：宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第6条规定：从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。

因此，商场对于刘先生的个人人身损害应当承担赔偿责任。

太平桥司法所 王辰辰